

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU SMK NEGERI 1 BUNGORO
KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI



ANASTASIA DANGA NDIHA

**FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

2016

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU SMK NEGERI 1 BUNGORO
KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**ANASTASIA DANGA NDIHA
1266045003**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2016**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Anastasia Danga Ndiha
 NIM : 1266045003
 Tempat/Tanggal Lahir : Lambanapu, 01 Juli 1993
 Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
 Fakultas : Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : **“Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep”**

Dengan dosen pembimbing masing-masing:

1. Drs. Abd Hafid Amirullah, M.Pd

2. Dr. Risma Niswaty, SS.,M.Si

Benar adalah karya sendiri, bebas dari jiplakan/plagiat. Pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya tidak benaran, maka saya bersedia dituntut di dalam/luar pengadilan dan menanggung segala risiko yang diakibatkan.

Demikian surat pernyataan di buat sebagai tanggung jawab formal untuk dipergunakan sebagaimana mestinya:

Makassar, Juni 2016

Diketahui oleh,
 Ketua program studi
 Pendidikan administrasi perkantoran

Yang membuat pernyataan



Dr. Risma Niswaty, SS, M.Si
 NIP.1972 0126 200312 2 004



Anastasia Danga Ndiha
 NIM.1266045003

MOTTO

- ❖ *Karena TUHANlah yang memberikan Hikmat,
Dari mulut-nya datang pengetahuan dan kepandaian*
- ❖ *Karena hikmat akan masuk kedalam hatimu dan
Pengetahuan akan menyenangkan jiwamu.*

(Amsal 2:6;10)

- ❖ *Ku terus jalani tanpa ada batas
Biar rintangan datang pastikan berlalu
Hari ini ku menangis besok pasti kubahagia*
- (Anastasia)*

Dengan segala kerendahan hati, karya ini ku persembahkan kepada orang tersayang Bapak Nggaba Tangguwulu, Ibu Uru Emu, Kakak Ani, Kakak Desi, Kakak Niko, dan Bunda Perawan Maria, terima kasih atas segala kasih sayang, doa dan pengorbanan yang kalian berikan kepada Ana

ABSTRAK

Anastasia Danga Ndiha. 2016. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial, Program Studi Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Abd. Hafid Amirullah. dan Risma Niswaty.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya sekolah dan gambaran motivasi kerja guru serta pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan populasi adalah guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep yang berjumlah 109 guru. Mengingat jumlah populasi relatif besar dan tidak dapat diteliti semua sehingga perlu untuk menentukan sampel dari populasi tersebut dengan menggunakan sampel secara proportionate random sampling sebesar 15 persen atau 32 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan observasi kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro kabupaten pangkep tergolong dalam kategori baik, ditinjau dari aspek tanggung jawab, inisiatif dan energik, mempunyai semangat tinggi, budaya salam, kedisiplinan waktu, pakaian dan saling berinteraksi. Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, tergolong dalam kategori tinggi ditinjau dari aspek pembelajaran efektif, evaluasi, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan motivasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro kabupaten Pangkep.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kelimpahan Rahmat-nya, sehingga peneliti senantiasa diberikan kesehatan untuk menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep” sebagai tugas akhir untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar.

Skripsi ini terdiri atas lima bab yaitu, Bab I, Pendahuluan, terdiri atas latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Hasil Penelitian, Bab II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pikir, Bab III Metode Penelitian, terdiri atas Identifikasi Variabel dan Desain Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab V terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan akan tetapi dengan usaha yang maksimal mungkin dan dukungan dari berbagai pihak sehingga segala hambatan dapat teratasi. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada orang tuaku Ayah tercinta Nggaba Taangguwulu dan Ibu tercinta Uru Emu yang senantiasa memberikan nasihat, dukungan dan doa yang tulus. Terimakasih

untuk cinta kasih dan sayang sepanjang waktu terutama dalam menjalani study ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Husain Syam, M.TP Rektor Universitas Negeri Makassar beserta Staf, atas segala kemudahan dalam bentuk kebijakan yang memperlancar segala urusan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. Hasnawi Haris, M.Hum Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar, yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus persuratan dalam proses penyelesaian skripsi.
3. Dr. Risma Niswaty, S.S., M.Si Ketua Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan pembimbing II dan Muh. Darwis S.Pd Sekretaris Prodi Adminstrasi Perkantoran yang selalu memberikan motivasi.
4. Drs. Abd. Hafid Amirullah., M.Pd dan pembimbing I yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi serta arahan dan bimbingan sejak dari penyusunan proposal sampai penelitian skripsi sampai penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Prof. Dr. Haedar Akib, M.Si. dan Drs. M. Nippi Tambe, M.Pd. penguji I dan penguji II yang telah memberikan masukan, tanggapan dan saran-saran dalam perbaikan skripsi.
6. Para Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar yang telah mendidik dan memberi pelayanan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
7. Drs. H. Muh. Akbar Parollei MM. Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Bungoro yang telah memberikan izin penelitian.

8. Guru-guru SMK Negeri 1 Bungoro yang sudah membantu mengisi angket.
9. Saudara-saudariku tercinta kakak Ani, Kakak Niko, Kakak Desi, Adik Ati, Adik Ros, Adik Secilia, Mamik, Ci Elsa, Ci Veby, Ci Tamara, Ci Mbali dan keluarga besar Katinahu, Bolura, Liaba Karuku yang telah memberikan kasih sayang dan doanya yang tak berujung usai pengorbanan yang tidak henti baik material maupun motivasi.
10. Dra. H. Musdaliah Mustadjar, M.Si yang telah memberikan nasihat dan memotivasi hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat terbaikku yang memberikan masukan Emilia, Devi, Adista, Hamfrin, Antonius, Yopi, Linda, Samuel, Melki, Silvia, Karolina, Dewi, Dita, Elida Puri, Sartika, Wulan, Puput, Ismi, Anace, Rara, Ira, Lisna, Naira, Mentari, Dahly. Serta kekasih Oktavianus Kopa Rih yang senantiasa memberikan dukungan dan doa dalam penyelesaian skripsi.
12. Rekan-rekan seperjuangan PPGT Administrasi Perkantoran Angkatan 2012, yang selalu setia bersama dari awal perkuliahan hingga tugas akhir ini yang selalu bersama dalam suka dan duka serta mengajarkan ketekunan dan kedisiplinan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh mahasiswa PPGT terkhusus Asrama UNM Gunung sari angkatan 2011 dan angkatan 2013 atas segala kesediaannya dalam membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Disadari bahwa penelitian skripsi ini masih belum sempurna karena keterbatasan kemampuan peneliti. Saran dan kritikan akan diterima sebagai masukan yang membangun dan membangkitkan untuk terus berkarya.

Peneliti berharap skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya terkhusus bagi calon guru dalam penyelesaian tugas akhir dalam memperoleh gelar sarjana

Makassar, juni 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Hasil Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	8
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Pengertian Budaya Sekolah.....	8
2. Karakteristik Budaya Sekolah.....	12
3. Kegiatan budaya sekolah yang masih sering dilakukan di sekolah	13
4. Tujuan dan manfaat pengembangan budaya sekolah.....	15
5. Pekerjaan Guru Menuntut Tanggung Jawab Moral.....	18
6. Peranan dan Tugas Guru	20
7. Multi Peran dan Tugas Guru dalam Proses Pembelajaran.....	22
B. Kerangka Pikir	23
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Variabel dan Desain Penelitian.....	27

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Implikasi	62
C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	93

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Keadaan Populasi Penelitian	32
2.	Keadaan Sampel Penelitian.....	33
3.	Tingkat Interval Koefisien Korelasi.....	39
4.	Tingkat Tanggung Jawab Guru.....	44
5.	Tingkat Tanggung GuruAturan Sekolah.....	44
6.	Inisiatif dan Energik	45
7.	Memiliki Semangat Tinggi.....	45
8.	Budaya Salam	45
9.	Budaya Disiplin.....	46
10..	Budaya Interaksi.....	47
11..	Saling Menghargai dan Bekerja Sama.....	47
12.	Guru Bekerja Sama Membangun Sekolah Bermutu	48
13.	Guru Bekerja Sama Menjalankan Tugas Budaya Sekolah	48
14.	Tanggung Jawab dalam Bidang Pendidikan.....	49
15.	Memberikan Nasihat dan Bimbingan.....	49
16.	Pengajaran Efektif.....	49
17.	Melaksanakan Evaluasi.....	50
18.	Merencanakan Pembelajaran.....	50
19.	Melaksanakan Pembelajaran.....	51
20..	Penilaian Hasil Pembelajaran.....	51
21.	Membimbing dan Melatih Siswa.....	52
22.	Sebagai Motivator	52
23.	Sebagai Penilai	53
24.	Keadaan Budaya Sekolah SMK Negeri 1 Bungoro	54
25.	Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro	55
26.	Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data Penelitian.....	56
27.	Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pikir	25
2.	Skema Desain Penelitian.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kisi-kisi Angket.....	66
2.	Pengantar Angket.....	67
3.	Petunjuk Pengisian	68
4.	Daftar Responden.....	73
5.	Rekapitulasi Budaya Sekolah	74
6.	Rekapitulasi Motivasi Kerja Guru	76
7.	Olahan Data SPSS 23 <i>For Windows</i>	78
8.	Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat	81
9.	Tabel Nilai-nilai ProductMoment.....	82
10.	Tabel Distribusi F	83
11.	Struktur Organisasi	84
12.	Surat Usulan Judul	85
13.	Surat Persetujuan Judul dan Pembimbing.....	86
14.	Surat Pengesahan Judul Sripsi dan Pembimbing	87
15.	Surat Izin Melaksanakan Penelitian	88
16.	Surat Keterangan Penelitian	89
17.	Dokumentasi.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Budaya sekolah merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan disekolah, yang di dalamnya tergabung guru, siswa dan tata tertib yang telah diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) agar lebih baik dalam perkembangan siswa.

Menurut Deal dalam Daryanto¹, Budaya sekolah adalah “keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat”. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya di dukung oleh lengkapnya sarana prasarana, guru yang berkaitan ataupun *input* siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah, budaya sekolah juga sangat berperan penting dalam menjalankan suatu kegiatan disiplin organisasi sekolah.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sekolah, terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat

¹ Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

mendidik guru untuk memenuhi dan menyenangkan, peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan, yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan disiplin guru, salah satu untuk mengatasi hal tersebut pihak guru sebagainya memberikan motivasi atau dorongan kepada siswa untuk kegiatan disiplin sekolah. Apabila siswa melanggar peraturan atau proses sekolah atau tidak di jalankan sebagai mestinya, haruslah memberikan peringatan kepada siswa agar tidak melanggar lagi peraturan tersebut.

Di sekolah guru adalah orangtua kedua sebagai panutan anak-anak didiknya. Oleh sebab itu disiplin bagi seorang guru merupakan sebagian penting dari tugas-tugas kependidikan dalam kegiatan belajar mengajar. Tugas guru bukan saja melatih sikap disiplin pada anak didiknya, tetapi mendisiplinkan diri sendiri dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Seorang siswa dalam mengikuti kegiatan belajar di sekolah tidak akan lepas dari berbagai peraturan tata tertib yang dilakukan di sekolah, kepatuhan dan ketaatan siswa terhadap berbagai aturan perilaku disiplin sekolah. Disiplin sekolah adalah usaha sekolah untuk memelihara perilaku siswa agar tidak menyimpang dan dapat mendorong siswa untuk berperilaku sesuai dengan norma, peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah yang di maksud dengan aturan (*school rule*) tersebut, seperti aturan tentang standar berpakaian (*standards of clothing*), ketepatan waktu, perilaku sosial dan etika belajar/kerja. Pengertian disiplin sekolah kadang kala diterapkan pula untuk hukuman (sanksi) sebagai konsekuensi dari pelanggaran

terhadap aturan, meski kadang kala menjadi konversi dalam menerapkan metode pendisiplinan sekolah.

Uraian di atas, dapat memberikan pemahaman bahwa budaya sekolah akan dapat menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme sekolah yang terjadi, karena para warga sekolah mau ke sekolah dengan bekal budaya yang mereka miliki, sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Namun ada yang negatif, yaitu menghambat usaha peningkatan kualitas pembelajaran.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlakukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik.

Sistem Pendidikan Nasional sudah memiliki norma-norma dan tugas-tugas guru, seperti yang bermaklud dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 :

Menyatakan, ayat 1 sebagai berikut: tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.” Ayat 2, sebagai berikut: “guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.”²

² Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 ayat 1 dan 2. Dimuat tentang tugas-tugas guru

Guru mampu melakukan upaya pembenahan baik secara internal maupun eksternal maka hal yang harus dipenuhi oleh guru dengan memahami dan menguasai potensi dasar yang disyaratkan. Dalam proses pembelajaran dalam koridor kurikulum berbasis kompetensi sangat didukung oleh kemampuan guru dalam memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan pembelajaran di antaranya perkembangan anak, kemandirian anak, vitalisasi model hubungan demokratis, vitalisasi jiwa eksploratif, kebebasan, menghidupkan pengalaman anak, keseimbangan perkembangan aspek personal dan sosial.

Namun hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja guru itu sendiri dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah tersebut dijalankan dengan baik. Motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh banyak unsur antara lain, cita-cita, inspirasi, kemampuan guru. Kondisi individu/lingkungan serta upaya-upaya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Menurut Wahyudi³, Selain faktor motivasi guru di sekolah, faktor lain mempengaruhi kerja guru adalah lingkungan sekolah atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka diharapkan kinerja guru akan meningkat, dan jika kinerja guru meningkat maka siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Lingkungan kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah

³ Wahyudi 2014. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku: Pelaksanaan. Jakarta : Penerbit Gava Media, hal. 5

Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja pada khususnya merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah.

Selama melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN) pendidikan selama 2 bulan peneliti menemukan masalah yang terjadi di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, bahwa masih terdapat pelanggaran peraturan kedisiplinan yang ada di sekolah tersebut, dan juga motivasi guru masih kurang baik karena masih ada beberapa guru yang datang sekolah sering terlambat datang dan lambat masuk kelas untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, budaya sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep”.

B. Rumusan masalah

Berdasar latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya sekolah di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep?

2. Bagaimanakah motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep?
3. Adakah pengaruh budaya sekolah terhadap kerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah yang telah dikemukakan dalam rumusan masalah di atas. Secara rinci tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui budaya sekolah di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi bidang keilmuan yang berkaitan dengan penelitian tersebut, serta memberikan sumbangan pikiran di mana tempat peneliti menimba ilmu.

2. Manfaat Praktis

Bagi guru, hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan agar lebih memotivasi dirinya untuk meningkatkan budaya sekolah dan motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan agar kepala sekolah lebih meningkatkan kebijakan untuk membangun budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

A. Tinjauan Pustaka

1. Budaya Sekolah

a. Pengertian Budaya Sekolah

Secara etimologis pengertian budaya (*culture*) berasal dari kata latin *colere*, yang berarti membajak tanah, mengolah, memelihara ladang (Pespowardojo, dalam Daryanto⁴). Namun pengertian semula agraris lebih lanjut diterapkan pada hal-hal yang lebih rohani. Selanjutnya, secara terminologi pengertian budaya menurut Montago dan Dawson dalam Daryanto⁵, merupakan *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu pula dari suatu bangsa

Koetjaraningrat dalam Daryanto⁶, Budaya sebagai “keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar”.

kebudayaan dalam tiga wujud yaitu:

- a. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas dari ide-ide gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan lain-lain
- b. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas aktivitas kelakuan berpola dari manusia dalam masyarakat dan,
- c. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

⁴ Daryanto 2015 *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah* hal. 1

⁵ Ibid

⁶ Ibid. hal 2

Beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah sesuatu yang abstrak tetap memiliki dimensi yang mencolok, dapat didefinisikan dan dapat diukur berdasarkan karakteristik umum seperti yang dikemukakan, sebagai berikut:” (1) inisiatif individual, (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) Arah, (4) Integrasi (5) dukungan dari manajemen, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap konflik, dan (10) pola-pola komunikasi”.

Dalam lingkup tatanan dan pola yang menjadi karakteristik sebuah sekolah, Stephen P. Robbins dalam Daryanto⁷, kebudayaan memiliki dimensi yang dapat diukur yang menjadi ciri budaya sekolah seperti:

- a. Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi warga atau personil sekolah, komite sekolah, dan lainnya dalam berinisiatif.
- b. Sejauh mana para personil sekolah dianjurkan dalam bertindak progresif, inovatif dan berani mengambil risiko.
- c. Sejauh mana sekolah menciptakan dengan jelas visi, misi, tujuan, sasaran sekolah, dan upaya mewujudkannya.
- d. Sejauh mana unit-unit dalam sekolah didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e. Tingkat sejauh mana kepala sekolah memberi informasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap personil sekolah.
- f. Jumlah pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku personil sekolah.
- g. Sejauh mana personil sekolah mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan sekolah tertimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional.
- h. Sejauh mana alokasi imbalan diberikan didasarkan atas kriteria prestasi.
- i. Sejauh mana personil sekolah didorong untuk menggunakan konflik dan kritik secara terbuka.
- j. Sejauh mana komunikasi antar personil sekolah dibatasi oleh hierarki yang formal.

⁷ Ibid. hal 3

Sekian karakteristik yang ada, dapat dikatakan bahwa budaya sekolah bukan hanya refleksi dari sikap para personil sekolah, namun juga merupakan cerminan kepribadian sekolah yang ditunjukkan oleh perilaku individu dan kelompok dalam sebuah komunitas sekolah.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung sekolah atau falsafah yang menuntut kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Setiap sekolah memiliki kepribadian atau karakteristik tersendiri yang menciptakan dan dipertahankan serta mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan terhadap unsur dan komponen sekolah yang merupakan budaya dan iklim suatu sekolah. Jadi peran kepala sekolah pada dasarnya harus dapat menciptakan budaya bagaimana orang belajar dan bagaimana kita bisa membantu mereka belajar.

Budaya dan iklim sekolah bukanlah suatu sistem yang lahir sebagai aturan yang logis atau tidak logis, pantas atau tidak pantas yang harus ditaati dalam lingkungan sekolah, akan tetapi budaya dan iklim sekolah harus lahir dari lingkungan suasana budaya yang mendukung seseorang melaksanakan dengan

penuh tanggung jawab, rela, alami dan sadar bahwa apa yang dilakukan (ketaatan itu muncul dengan sendirinya tanpa harus menanggung perintah atau di bawah tekanan) merupakan spontanitas berdasarkan kata hati karena didukung oleh iklim lingkungan yang menciptakan kesadaran kita dalam lingkungan sekolah. Misalnya budaya disiplin, budaya berprestasi, budaya bersih.

Kebudayaan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan bahkan kebudayaan merupakan alas atau dasar pendidikan. Pendidikan bukan hanya di alaskan kepada suatu aspek kebudayaan yaitu aspek intelektual tetapi kebudayaan secara keseluruhan, yaitu menyangkut nilai, norma dan tingkah laku.

Budaya sekolah terdiri atas nilai-nilai, kepercayaan, pengetahuan, dan tradisi, cara berpikir dan tingkah laku yang semuanya berbeda daripada institusi-institusi sosial lain. Mari Muthu dalam Daryanto⁸, Maksud pola yang disampaikan oleh warga sebuah sekolah, pola-pola ini termasuk norma, nilai, kepercayaan, upacara-upacara, tradisi, dan mitos. Maksud sistem ini akan membentuk cara individu berpikir dan bertindak. Budaya sekolah secara umum boleh di definisikan sebagai cara hidup di sekolah sebenarnya di hasilkan oleh pelajar dan sebagian oleh guru. Terdapat dua jenis budaya yaitu budaya formal dan informal. Budaya formal ini mementingkan pencapaian akademik dan manfaat untuk mencapai terebut. Budaya informal sekolah ialah apa saja selain untuk mencapai kepentingan budaya formal sekolah seperti budaya bertutur kata, berpakaian dan lain-lain.

⁸ Ibid. hal. 5

Menurut Schein dalam Daryanto⁹, budaya sekolah adalah suatu pola asumsi dasar hasil invensi, penemuan atau pengembangan oleh suatu kelompok tertentu saat belajar mengatasi masalah-masalah yang telah berhasil baik serta dianggap valid, dan akhirnya diajarkan ke warga baru sebagai cara-cara yang benar dalam memandang, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut.

Sedangkan menurut Sharifah dalam Daryanto¹⁰, budaya sekolah boleh diartikan sebagai cara hidup sekolah yang meliputi segala perbuatan sekolah di luar dan di dalam ruangan yang mencerminkan nilai, kepercayaan dan norma yang bekerja sama sesama warganya, yang telah di warisi turun-temurun ada yang telah dibentuk oleh warga sekolah itu sendiri.

Definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah adalah sekumpulan norma, nilai, dan tradisi yang telah di bangun dalam waktu yang lama oleh semua warga sekolah dan mengarah keseluruhan aktivitas personel sekolah.

Budaya yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada:

- a. Setiap individu
- b. Kelompok kerja atau unit kerja
- c. Sekolah sebagai institusi dan
- d. Hubungan sinergis antara ketiga tingkatan kinerja tersebut.

b. Karakteristik Budaya Sekolah

Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional, budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh

⁹ Ibid. hal 6

¹⁰ ibid

vitalis, memiliki semangat tinggi dan akan mampu terus berkembang, oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu di kembangkan.

Budaya sekolah merupakan milik kolektif dan merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang termasuk ke sekolah. Sekolah perlu menyadari secara serius keberadaan aneka budaya sekolah dengan sifat yang ada sehat-tidak sehat; kuat-lemah; positif-negatif; kacau-stabil, dan konsekuensinya terhadap perbaikan sekolah.

Nilai-nilai dan keyakinan tidak akan hadir dalam waktu singkat. Mengingat pentingnya sistem nilai yang diinginkan untuk perbaikan sekolah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun untuk membentuk budaya sekolah.

Segenap warga sekolah perlu memiliki wawasan bahwa ada unsur kultur yang bersifat positif, negatif, dan ada yang netral, dalam kaitannya visi dan misi sekolah. Sebagai contoh bila visi-misi sekolah mengangkat persoalan mutu, moral, dan multikultural: sekolah harus dapat mengenali aspek-aspek kultural yang cocok dan menguntungkan, aspek-aspek yang cenderung melemahkan dan merugikan, serta aspek-aspek lain yang cenderung netral dan terkait dengan visi dan misi sekolah.

c. Kegiatan budaya sekolah yang masih sering dilakukan di sekolah

Menurut Daryanto¹¹, mendefinisikan budaya yang sering dilakukan di sekolah:

¹¹ Ibid. hal 8

- a. Budaya salam, di mana setiap kali bertemu (guru, siswa dan orang tua) saling mengucapkan salam dan berjabat tangan,
- b. Majalah sekolah yang dibuat oleh siswa untuk melatih bakat jurnalistiknya,
- c. Dialog interaksi dengan para pakar di bidangnya, mulai dari masalah yang kuno sampai teknologi terbaru.
- d. Lintas juang untuk mendidik siswa menjadi calon pengurus OSIS,
- e. Studi kepemimpinan siswa untuk melatih kepemimpinan siswa menjalankan organisasi.
- f. Budaya disiplin di mana siswa tidak diperkenankan masuk kelas bila terlambat dan melakukan pelanggaran tata tertib sekolah,
- g. Budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas adalah siswa dilatih menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat, tepat waktu dan berharap mendapatkan pahala dari Allah,
- h. Budaya kreatif yaitu melatih siswa menciptakan inovasi sesuai bakat dan minatnya, mandiri dan bertanggung jawab yaitu melatih siswa untuk bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan guru.

Budaya sekolah merupakan komponen yang sangat penting untuk memajukan sekolah yaitu dengan memastikan budaya sekolah positif dan memberi perhatian kepada ibu bapak, guru dan siswa lainnya. Dengan demikian dapat menghasilkan sikap penyayang, mencapai kebahagiaan sekolah dan meningkatkan kesuksesan pelajaran.

Bagi kepala sekolah yang baru bertugas di suatu sekolah, dia harus peka terhadap budaya sekolah yang telah ada. Kepala sekolah baru ini akan mengalami kesulitan untuk menjalankan tugas jika dia tidak memahami budaya sekolah itu. Pembaharuan dan perubahan akan sukar dilaksanakan jika dia tidak memahami apakah nilai-nilai yang dianggap penting oleh guru, ibu bapak dan peserta didik di sekolah itu.

Budaya sekolah banyak bergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah. Kepada sekolah mempunyai kekuasaan dalam membentuk budaya sekolahnya sendiri dan untuk melakukan perubahan ini, mungkin memerlukan waktu yang lama.

d. Tujuan dan manfaat pengembangan budaya sekolah

Hasil pengembangan sekolah adalah meningkatkan perilaku yang konsisten dan untuk menyampaikan kepada personil sekolah tentang bagaimana perilaku yang seharusnya dilakukan untuk membangun kepribadian mereka dalam lingkungan sekolah yang sesuai dengan iklim lingkungan yang tercipta di sekolah baik itu lingkungan fisik maupun iklim kultur yang ada.

Pemahaman bahwa budaya dan iklim sekolah mempunyai sifat yang sama, tidak berarti bahwa tidak akan terdapat sub budaya di dalam budaya sekolah. Oleh karena itu budaya yang terbentuk dalam lingkungan sekolah yang merupakan karakteristik sekolah adalah budaya dominan atau budaya yang kuat, dianut, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas. Makin banyak personil sekolah yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui gagasan berdasarkan kepentingannya, dan merasa sangat terikat pada nilai yang ada maka makin kuat budaya tersebut. Karena para personil sekolah memiliki pengalaman yang diterima bersama. Hal ini bukan berarti bahwa anggota yang stabil memiliki budaya yang kuat, karena nilai inti dari budaya sekolah harus di pertahankan dan di junjung tinggi, namun juga harus dinamis.

Untuk menciptakan budaya sekolah yang kuat dan positif perlu dibarengi dengan rasa saling percaya dan saling memiliki yang tinggi terhadap sekolah, memerlukan perasaan bersama dan intensitas nilai yang memungkinkan adanya kontrol perilaku individu dan kelompok serta memiliki satu tujuan dalam menciptakan perasaan sebagai satu keluarga. Dengan kondisi seperti ini dan dibarengi dengan kontribusi yang besar terhadap harapan dan cita-cita individu dan kelompok sebagai wujud dan harapan sekolah yang tertuang dalam visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah ditunjang oleh iklim sekolah yang mendukung kontribusi tersebut.

Menurut Daryanto¹², manfaat yang diperoleh dengan pengembangan budaya dan iklim sekolah yang kuat, kondusif, dan bertanggung jawab adalah:

- a. Menjamin kualitas kerja yang baik.
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horizontal.
- c. Lebih terbuka dan transparan
- d. Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi
- e. Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan
- f. Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki
- g. Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK

Manfaat ini bukan hanya dirasakan dalam lingkungan sekolah tetapi di mana saja karena dibentuk oleh norma pribadi dan bukan oleh aturannya yang kaku dengan berbagai hukuman jika terjadi pelanggaran yang dilakukan.

Menurut Daryanto¹³, selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Pergaulan lebih akrab

¹² Ibid. hal. 13

¹³ Ibid

- c. Disiplin meningkat
- d. Pengawasan fungsional bisa lebih ringan
- e. Muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif
- f. Belajar dan berprestasi terus, serta
- g. Selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpenuhi. Kepala sekolah yang menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dipimpinnya.

Wexly dan Yulk dalam Pasolong¹⁴, mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku. **Mair** dalam Pasolong¹⁵, motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan organisme berbuat seperti apa yang dia perbuat. Atau situasi yang menggerakkan orang untuk bertindak. **Winardi** dalam Pasolong¹⁶, motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Asa'ad dalam pasolong¹⁷, motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu

¹⁴ Pasolong. 2013. *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: Alfabeta. Cv. hal.140

¹⁵ Ibid

¹⁶ Ibid

¹⁷ Ibid

yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai pendorong mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang. Pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seseorang biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi guru merupakan proses yang dilakukan untuk mengerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu:

- a. Dimensi dorongan internal: dorongan dari dalam diri seseorang.
- b. Dimensi dorongan eksternal: dorongan dari luar diri seseorang.

a. Pekerjaan Guru Menuntut Tanggung Jawab Moral

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, guru secara langsung melakukan interaksi aktif dengan anak didik sebagai subjek belajar. Interaksi ini merupakan interaksi sosial dan edukasi yang menyebabkan adanya dua kondisi yang berbeda, tetapi mempunyai arah tujuan yang sama. Interaksi sosial yang terjalin dalam proses pendidikan dan pembelajaran merupakan aplikasi sifat dasar manusia yang tidak dapat hidup sendiri dalam kehidupan ini. Setiap manusia tidak

dapat menjalani kehidupan sendirian. Mereka membutuhkan orang lain sebagai rekanan dalam hidup. Kita tidak dapat hidup sendiri, artinya memenuhi segala kebutuhan hidup dengan kemampuan sendiri. Manusia itu makhluk yang serba-terbatas.

Sementara itu interaksi edukasi yang kita maksudkan dalam hal ini adalah bahwa isi dari proses interaksi adalah berbagai aspek terkait dengan pendidikan, yaitu upaya melakukan perubahan secara sadar atas kompetensi yang dimiliki oleh anak didik. Dengan interaksi edukasi ini, guru mencoba untuk memberikan arahan kepada anak didik mengenai banyak hal terkait proses pendidikannya. Interaksi edukasi ini berada pada koridor pendidikan untuk anak didik ataupun masyarakat yang secara langsung dan tidak langsung dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan bangsa ini.

Ketika para orangtua mengantarkan anak-anak ke sekolah, dunia pendidikan, pada saat itu mereka berharap sangat terhadap sekolah. Orangtua berharap agar anaknya dibimbing untuk menjadi orang-orang yang memiliki kemampuan khusus dan menyadari kemampuan dirinya untuk menjalani kehidupan lebih baik di masyarakat. Ketika pertama kali anak memasuki dunia pendidikan, tingkat kemampuannya dapat dikatakan masih kurang dan membutuhkan bimbingan agar menjadi lebih baik dan lebih banyak ragamnya. Semua kondisi tersebut diharapkan dapat dikondisikan oleh guru. Orangtua sangat memercayai kemampuan yang dimiliki oleh para guru untuk melakukan perubahan atau kondisi bagi anak-anaknya.

Pada saat itulah, guru telah menerima sebuah tanggung jawab yang sangat besar. Pada akhirnya, guru harus mempertanggung jawabnya sesuai dengan harapan yang ada di dalam harapan orang tua. Guru tidak mungkin mengabaikan kondisi ini. Guru telah menerima anak untuk mengikuti proses pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakannya di sekolah.

b. Peranan dan Tugas Guru

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak terganti oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat kita yang multikultural dan multidimensi, di mana peranan teknologi untuk mengganti tugas-tugas guru sangat minim.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme seorang guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian. Depdiknas dalam Saondi¹⁸.

Tugas guru secara umum dapat dipahami dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dalam Ramayulis¹⁹, Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dalam Pasal 5, yaitu: Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

¹⁸ Saondi, 2012. *Etika profesi keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama. hal 18

¹⁹ Ramayulis 2013. *Profesi Dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia. hal 15

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen juga memuat tentang tugas ke profesionalitas, seperti terdapat dalam Pasal 20, yang menyatakan bahwa guru dalam menjalankan tugas keprofesionalan, berkewajiban.

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Tugas guru lebih rinci dapat dipahami dalam buku pedoman perhitungan beban kerja guru, dalam uraian tugas guru, yaitu²⁰ :

1. Merencanakan pembelajaran.

Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah, kegiatan rencana penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama 2 (dua) minggu atau 12 hari kerja, kegiatan ini dapat di perhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.

2. Melaksanakan pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan di mana terjadinya interaksi edukatif antara murid dengan guru. Kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka. Guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahapan yakni

²⁰ Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kalam Mulia

kegiatan awal tatap muka. Kegiatan tatap muka dan membuat resume proses tatap muka.

3. Menilai hasil pembelajaran.

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkai kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar murid yang dilakukan secara sistematis dan berkesenambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk pengambilan keputusan. Pelaksanaan penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan non tes. Penilai non tes dapat dibagi menjadi pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyeksi fisik atau produksi jasa.

4. Membimbing dan melatih murid.

Membimbing dan melatih murid dibedakan menjadi tiga yaitu:

- a. Bimbingan dan pelatihan pada kegiatan pembelajaran adalah bimbingan dan latihan yang dilakukan menyatu dengan proses pembelajaran atau tatap muka di kelas
- b. Bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler yaitu berdiri dari kegiatan *remedial* dan pengayaan mata pelajaran yang diampu guru.
- c. Bimbingan dan latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

c. Multi Peran dan Tugas Guru dalam Proses Pembelajaran.

Guru memainkan multi peran dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan dengan tugas yang amat bervariasi. Ia berperan sebagai manajer,

pemandu, koordinator, komunikator, fasilitator, dan motivasi dalam belajar (Umar Tirtaraharja dan La sulo dalam Rahman²¹:

- a. Sebagai *koservator* (pemelihara) guru bertugas memelihara sistem nilai yang bersumber pada norma kedewasaan.
- b. Sebagai *transmitor* (penerus) selayaknya guru meneruskan sistem nilai tersebut kepada peserta didik.
- c. Sebagai transformator (penerjemah) sistem nilai, guru menerjemahkan sistem tersebut melalui penjelmaan pribadi dan perilakunya.
- d. sebagai perencana, guru bertugas mempersiapkan apa yang akan dilakukan dalam proses pembelajaran.
- e. Sebagai manajer proses pembelajaran, guru bertugas mengelola proses operasional pembelajaran, mulai dari mempersiapkan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar.
- f. Sebagai pemandu guru bertugas menunjukkan arah dari tujuan pembelajaran kepada peserta didik.
- g. Sebagai organisator (penyelenggara) guru bertugas mengorganisasikan seluruh kegiatan belajar.
- h. Sebagai komunikator, bertugas mengkomunikasikan murid dengan berbagai sumber belajar.
- i. Sebagai fasilitator, penyedia kemudahan bagi siswa seperti memberi informasi tentang cara belajar yang efektif, menyediakan buku dari sumber yang cocok, memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan diri peserta didik
- j. Sebagai motivator, guru memberikan dorongan kepada siswa sehingga muncul hasrat yang tinggi untuk belajar secara intrinsik.
- k. Sebagai penilai, guru bertugas mengidentifikasi mengumpulkan menganalisis, menafsirkan data yang valid, reliabel dan objektif dan akhirnya harus memberi pertimbangan atas tingkat keberhasilan belajar.

a. Kerangka Pikir

Budaya suatu sekolah merupakan cara melakukan hal-hal yang ada di sekitar sekolah. seseorang tidak mencari untuk dan kemudian mendapatkan budaya dari sekolah, melainkan pengalaman seseorang menjalankan dengan aktivitas

²¹ Rahman 2014. *Kode Etik Profesi Guru*. Jakarta: PrestasiPusakaraya. hal 91

sehari-hari. Budaya sekolah bukan merupakan fenomena baru, melainkan penggalian kembali hal-hal penting tentang budaya sebagai faktor pertimbangan perbaikan sekolah. Peranan pemimpin di dalam penciptaan dan pelanjutan suatu budaya adalah mengembangkan fokus berdasarkan perbuatan-perbuatan kepemimpinan di masa yang akan datang melalui sesuatu yang penting dan aktivitas-aktivitas manajerial.

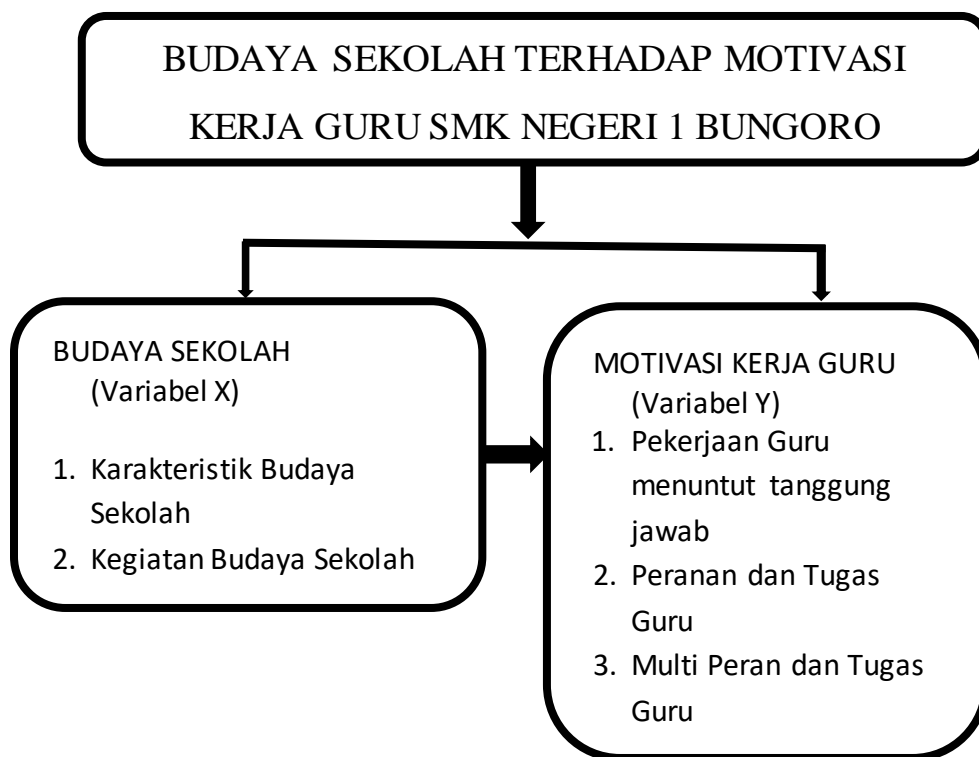
Karakteristik budaya sekolah adalah sifat yang khas dari sekolah meliputi, nilai-nilai, norma, sikap, mitos, kontrol, koordinasi dan motivasi, etika dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang suatu sekolah yang lebih menekankan pada penghayatan segi-segi simbolik, tradisi, riwayat sekolah, yang semuanya akan membentuk keyakinan, kepercayaan diri dan kebanggaan akan sekolahnya.

Kegiatan budaya sekolah terbentuk dari eratnya kegiatan akademik dan kesiswaan, seperti dua sisi uang mata logam yang tidak dapat dipisahkan. Melalui kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, budaya sekolah bergantung kepada diri setiap guru dan siswa, dan kegiatan yang selalu sering di lakukan di sekolah masih sering di jalankan, seperti budaya salam, budaya kerja keras dan budaya kreatif.

Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep sangat berperan penting dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah, guru merupakan orang yang berprofesinya sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses pembelajaran di kelas sehingga tercapai tujuan pembelajaran dengan cara penghargaan, pemberian perhatian, dan ajakan berpartisipasi.

Ada beberapa jenis motivasi kerja guru yang harus dilaksanakan oleh guru di sekolah dan menjadi tanggung jawab dari setiap guru untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di sekolah baik dalam proses pembelajaran maupun di luar dari pembelajaran sebagai berikut: pekerjaan guru menuntut tanggung jawab moral, peranan dan tugas guru, dan multi peran guru.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam skema seperti:



Gambar 1 : Skema kerangka Pikir

Sumber: Daryanto, Saondi, Saromi, Ramayulis dan Rahman

b. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dijawab dalam pelaksanaan penelitian ini, maka hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih diuji kebenarannya dan kebenaran hipotesis harus di dukung oleh data dan fakta bukan semata-mata nalar. Dalam penelitian ini dikemukakan rumusan hipotesis yaitu diduga terdapat Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Disain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Peneliti mengkaji dua variabel yaitu “budaya sekolah” sebagai variabel Independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, yang digambarkan dengan simbol X dan “motivasi kerja” sebagai variabel Dependen (terikat) atau sebagai variabel yang dipengaruhi, digambarkan dengan simbol Y.

2. Disain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi yang bersifat satu arah. Artinya, penelitian ini mengkaji pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan model.



Gambar 2: Disain Penelitian

Di mana :

X = Budaya Sekolah

Y = Motivasi Kerja Guru

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Penelitian ini dilakukan untuk mempelajari pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Variabel yang diamati dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut:

a. Budaya sekolah

Merupakan tempat di mana guru, anak didik menjalankan tugasnya masing-masing, budaya sekolah tempat berlangsung kegiatan belajar (siswa), guru (mengajar atau mendidik). seperti kegiatan organisasi, bagaimana orang belajar dan bagaimana kita bisa membantu mereka untuk belajar.

Adapun indikator budaya sekolah, yaitu:

1) Karakteristik budaya sekolah

Karakteristik budaya sekolah adalah di mana budaya sekolah diterapkan sifat dan perilaku seseorang dalam bekerja tanggung jawab secara efisien, efektif, inisiatif dan energik, memiliki semangat tinggi dan akan mampu terus berkembang di dalam lingkungan budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Sangat penting bagi guru dan peserta didik di sekolah.

2) Kegiatan budaya sekolah

Kegiatan budaya sekolah adalah kegiatan yang dilakukan setiap hari pada saat disekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep yang dilakukan guru dan siswa seperti budaya salam, saling menyapa sesama teman, berinteraksi dan bekerja sama antara satu sesama guru lainnya dan saling menghargai, datang tepat pada waktunya serta bekerja sama untuk membangun sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep menjadi sekolah yang bermutu.

b. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kebutuhan manusia pada dasarnya terdiri atas kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Guru sebagai motivator dalam pembelajaran harus mempunyai prinsip-prinsip yang dapat membangkitkan motivasi belajar siswa SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

1) Pekerjaan guru menuntut tanggung jawab

Guru mempunyai tanggung jawab moral di mana setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk menghayati perilaku secara serta etika yang sesuai dengan Pancasila sekaligus mengamalkan. Tanggung jawab guru dalam bidang pendidikan di sekolah adalah harus menguasai cara pengajaran yang efektif di mana guru bisa menjadi model bagi murid, bisa memberi nasihat, menguasai teknik bimbingan serta layanan dan bisa membuat serta melaksanakan evaluasi yang lain.

2) Peranan dan tugas guru

peranan dan tugas guru adalah guru terutama membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa, guru sebagai pendidik dan pengajar harus

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan membimbing dan melati siswa, guru juga memiliki peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan.

3) Multi peran dan tugas guru

Multi peran dan tugas guru adalah guru sebagai pendidik dan pengajar sebenarnya memiliki banyak peran dalam kehidupan, guru berperan dalam proses pembelajaran guru berperan sebagai motivator, sebagai fasilitator dan sebagai penilai.

2. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan instrumen angket yang diajukan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono²², bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sugiyono²³, untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

²² Sugiyono . 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabet. hal 134

²³ Ibid. hal 135

- | | |
|---------------------------------------------------------|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor | 1 |

Berpedoman dengan pendapat Sugiyono, maka untuk menentukan pengaruh-pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro, peneliti memilih standar pengukuran yaitu 81% - 100% dikategorikan sangat baik, 61% - 80% dikategorikan baik, 41% - 60% dikategorikan cukup baik, 21% - 40% dikategorikan kurang baik dan di bawah 20% dikategorikan tidak baik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono²⁴, mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan definisi populasi di atas, maka dapat dipahami bahwa populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti dengan segala karakteristik yang dimilikinya. Dalam hal ini populasi yang akan diteliti adalah semua guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

²⁴ Ibid. hal 117

Tabel 1. Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala sekolah	1
2	Wakil kepala sekolah	4
3	Guru-guru	104
	Total	109

Sumber : Olahan Data Tabel 1

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian dari objek yang mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiono²⁵ “ sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Arikunto²⁶, bahwa di dalam pengambilan sampel biasanya penelitian telah menentukan terlebih dahulu sampel yang baik untuk sekedar diancar-ancar, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi selanjutnya apabila lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih.

Berdasarkan pendapat Arikunto di atas, maka penelitian ini merupakan penelitian sampel dengan menggunakan sampel sebanyak 15% atau sama dengan 32 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan alasan banyaknya subjek dari setiap guru yang ada pada SMK

²⁵ Ibid. hal 118

²⁶ Arikunto 2013. *Prosedur Penelitian*. “Suatu Pendekatan praktis. Jakarta : PT.Rineka Cipta. hal 174

Negeri 1 Bungoro tidak sama sehingga sampel harus ditentukan dengan seimbang atau proporsi. Menurut Ridwan dalam Marewu²⁷, bahwa rumus yang digunakan untuk menentukan banyak sampel dari setiap stratum:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Di mana:

n_i : Jumlah sampel menurut stratum

n : Jumlah sampel seluruh

N_i : Jumlah populasi menurut stratum

N : Jumlah populasi seluruhnya

Dari rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing unit kerja sebagai berikut:

a. Wakil kepala sekolah

$$\frac{4}{109} \times 32 = 1,17 \text{ dibulatkan menjadi 1 responden}$$

b. Guru-guru

$$\frac{104}{109} \times 32 = 30,53 \text{ dibulatkan menjadi 31 responden}$$

Untuk lebih jelasnya berikut disajikan sampel penelitian secara proporsi pada SMK Negeri 1 Bungoro.

Tabel 2. Keadaan sampel penelitian

No.	Jabatan/unit	Jumlah
1.	Wakil Kepala Sekolah	1
2.	Guru-guru	31
Jumlah		32

Sumber : Hasil pengolahan Data Tabel 1.

²⁷ Marewu. 2015, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial UNM. hal 24

D. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang dibutuhkan oleh penelitian dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian dalam hal ini budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.
2. Kuesioner/angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada guru yang menjadi responden dalam penelitian guru PNS pada SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.
3. Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk mencari data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa profil instansi, keadaan populasi, struktur organisasi dan sebagainya pada SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

E. Teknik Analisis Data

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang diajukan mengenai Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro, maka teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial, sebagai berikut:

1) Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono²⁸, mengatakan “statistik deskriptif merupakan statistik yang menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah diperoleh tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi. “maka dari itu, analisis ini hanya bertujuan memberikan gambaran kedua variabel dengan menggunakan analisis persentase, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dengan penjabaran rumus sebagai berikut:

a) Persentase

Menurut Sudijono²⁹

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Di mana:

P : Angka Persentase

F : Frekuensi Jawaban Responden

N : Jumlah Responden

b) Rumus Rata-rata Mean

Rumus rata-rata (*mean*) menurut Ridwan dalam Soja³⁰

$$M = \frac{\sum Xi}{n}$$

²⁸ Sugiyono op.cit. hal. 169

²⁹ Sudijono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Cetakan ke-25. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

³⁰ Soja, 2015. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial UNM. hal. 26

Di mana:

M = Mean

$\sum X_i$ = Jumlah tiap data

n = Jumlah data

c) Standar Deviasi

Rumusan standar deviasi menurut Ridwan dalam Wagur ³¹ sebagai berikut

$$Sd = \frac{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}{n - 1}$$

Di mana:

Sd : Standar Deviasi

X : Nilai harga

n : jumlah data

2) Analisis Statistik Inferensial

a) Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui kenormalan suatu data tentang budaya sekolah (variabel X) dan motivasi kerja guru (variabel Y) yang dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalis data. Uji normalis data ini menggunakan rumus Chi kuadrat, menurut Sugiyono ³² sebagai berikut :

³¹ Wagur, 2015. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial UNM hal.33

³² Sugiyono. Op.cit. hal 34

$$\chi^2_h = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Di mana :

χ^2 = harga chi kuadrat

f_o = frekuensi yang diobservasi

f_h = frekuensi yang diharapkan

Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan harga Chi kuadrat Tabel. Bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi kuadrat tabel ($\chi^2_h \leq \chi^2_t$), maka distribusi data dinyatakan normal, dan apabila lebih besar ($>$) dinyatakan tidak normal.

b) Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono³³, mengemukakan bahwa, regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana yaitu :

$$Y' = a + Bx$$

Di mana :

Y = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

³³ Ibid.hal 176

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F.

Analisis, Hipotesis yang diterima adalah

$$H_0 : \beta = 0, \text{ Melawan}$$

$$H_i : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian adalah bilamana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka H_0 tolak. Jadi ada pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru, dan ini berarti H_i diterima. Begitu pula sebaliknya apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka H_0 diterima yang menyatakan bahwa budaya sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

c) Analisis Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel budaya sekolah antara variabel kerja guru. Untuk keperluan ini, digunakan rumus korelasi Product Moment menurut Sugiyono³⁴ yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

³⁴ Ibid. hal 35

Di mana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Nilai Variabel X

y = Nilai Variabel Y

Selanjutnya pengujian koefisien korelasi dengan menguji hipotesis, yaitu $H_0: \rho = 0$ lawan $H_1: \rho \neq 0$. Kriteria pengujian adalah dengan ketentuan apabila bilangan r hitung $>$ tabel pada sampel (N) tertentu pada taraf signifikan 5% berarti ada hubungan yang signifikan begitu pula sebaliknya. Cara lain yang lebih sederhana adalah menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r . Interpretasi nilai r dari Sugiyono³⁵ sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Penelitian

Interval Koefisien	Tingkat pengaruh
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, maka digunakan aplikasi program SPSS (*Statistical Product Standard Solution*) 23.00

³⁵ Ibid. hal 36

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah SMK Negeri 1 Bungoro

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggungjawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian, sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja. Pendidikan SMK itu sendiri bertujuan “meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan diri sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional.

Pendidikan keterampilan dinilai lebih cocok dikembangkan di Indonesia. Pasalnya, pendidikan menengah kejuruan langsung menghasilkan tenaga yang didapat langsung di serap perusahaan.

Pemerintah bersama DPR telah bersepakat mengubah porsi jumlah siswa di SMA dan SMK. Pada tahun 2009, ditargetkan 70 persen siswa menempuh pendidikan di SMK dan 30 persen SMA.

Salah satu SMK yang ada di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yakni SMK NEGERI 1 Bungoro yang beralamat di jalan Sambung Jawa Samalewa Kecamatan Bungoro yang pada 24 Desember 1969 yang silam sekolah ini berhasil menyandang status Negeri dengan nama SMEA Negeri Pangkep, pada tahun ini pula ia berhasil menempati rumah sendiri di Bungoro, di bawah pimpinan *Muhayang Nurdin, BA* sekolah menapak pasti pada tahun 1973-1974 awalnya dari 2 jurusan yang ada berhasil dikembangkan menjadi lima jurusan.

Sejumlah Guru juga mulai berdatangan memperkuat barisan pengajaran. Mereka adalah H. Abd. Hamid Mudiana. BA., M. Kasin Tobo BA., Djarir Achmad, BA, Dra. Fatimah dan memasuki tahun 1975 sekolah ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Siswa misalnya telah mencapai 300an target pertambahan itu bertambah hingga tahun 80an, manajemen sekolah berjalan dengan tertib dan lancar, sejumlah prestasi baik kegiatan kurikuler maupun ekstrakurikuler berhasil diraih, keadaan kian menambah bonafiditas sekolah itu sehingga tak mengherankan bila siswa dari SLTP yang mendaftar dari tahun semakin bertambah.

Bupati KDH tingkat II Pangkep. Bpk HMR. Natsir segera mengantisipasi manuver itu dengan menyediakan bantuan hibah dan pembebasan tanah kurang 3 Ha.

Sekolah ini semakin menempatkan diri sebagai salah satu SMK yang ada di provinsi Sulawesi Selatan sebagai *sekolah unggulan* yang cukup diperhitungkan oleh sekolah-sekolah lain, khususnya jika ada perlombaan pertandingan baik di tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi.

Setelah kepemimpinan Drs. H. Muhayang Nurdin (kini Almarhum) sekolah ini telah tiga kali mengalami pergantian kepemimpinan, yakni:

1. Drs. H. Djarir Achmad, dengan masa Jabatan sampai tanggal 1 Maret 2008
2. Pelaksanaan Tugas Drs. Abd. Hamid, M.Pd dengan masa jabatan sampai bulan juli tahun 2008
3. Drs. H. Muh. Akbar Parollei MM bulan Juli 2008 sampai sekolah

Adapun visi dan misi yang menjadi kerangka acuan dalam melaksanakan kegiatan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebagai berikut:

✓ Visi

“Mewujudkan lulusan yang unggul, mandiri, kompetitif, berakhlak mulia, berjiwa wirausaha dan berbudaya lingkungan”.

✓ Misi

1. Meningkatkan kualitas pembinaan kesiswaan dalam mewujudkan peningkatan ketaqwaan, moral nilai-nilai etika, integritas intelektual, mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi.
2. Meningkatkan kualitas organisasi dan manajemen sekolah dalam menumbuhkan semangat dan partisipasi kerja, unggul, kompetitif dan komunikatif (bekerja keras).
3. Meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar dalam mencapai kompetensi siswa yang berstandar nasional dan internasional.

Meningkatkan kualitas kompetensi guru dan pegawai dalam mewujudkan standar pelayanan minimal (SPM).

4. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan dalam mendukung penguasaan iptek yang ramah lingkungan.
5. Meningkatkan kemitraan dengan dunia dan industri sesuai prinsip saling menguntungkan.
6. Memberdayakan lingkungan sekolah dalam mewujudkan warga sekolah yang peduli pada keberhasilan lingkungan.
7. Meningkatkan kualitas pengelolaan unit produksi dalam menunjang kualitas sumber daya manusia yang kreatif, mandiri religius dan berbudaya lingkungan.
8. Meningkatkan pembinaan karakter bangsa untuk menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, jujur, bertanggung jawab, cerdas, terampil dan kompetitif serta berperan aktif dalam melestarikan lingkungan.

2. Pengolahan Data

Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, digunakan instrumen kuesioner atau angket sebagai teknik pengumpulan data untuk variabel (X) penelitian dan olahan datanya sebagai berikut.

Tabel 4. Tingkat Tanggung Jawab Guru

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	27	84,37
b.	Sering	5	15,63
c.	Kadang-kadang	0	0
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
Jumlah		32	100

Sumber olahan angket No.1

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 32 guru terdapat 27 responden atau 84,37 persen yang memberikan jawaban dengan kategori selalu. Karena tingkat tanggung jawab guru sudah berjalan di sekolah contoh guru mengajar, mendidik, dan menjalankan kegiatan budaya organisasi, sedangkan responden 5 atau 15,63 persen menyatakan sering dalam menjalankan tanggung jawab di sekolah.

Tabel 5. Tingkat tanggung jawab Guru Aturan sekolah

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	27	84,37
b.	Sering	5	15.63
c.	Kadang-kadang	0	0
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
Jumlah		32	100

Sumber olahan angket No.2

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 32 guru terdapat 27 responden atau 84,37 persen yang memberikan kategori selalu. Namun pada olahan data angket nomor 1 sama jawaban kategori selalu dengan angket olahan data nomor 2 pada kategori hampir tidak pernah dan tidak pernah, tidak ada yang memilih karena Dalam lingkungan sekolah guru sudah melaksanakan atau menjalankan tanggung jawab sesuai dengan aturan sekolah tersebut.

Tabel 6. Inisiatif dan energik

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	21	65,62
b.	Sering	11	34,38
c.	Kadang-kadang	0	0
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.3

Tabel 6 menunjukkan dari 32 guru terdapat 21 responden atau 65,62 persen yang memberikan kategori selalu, dilihat dari jumlah responden 11 atau 34,38 persen yang memiliki tidak sedikit pula yang memilih jawaban dalam kategori sering. Dalam budaya sekolah diterapkan sifat dan perilaku guru dalam bekerja tanggung jawab guru mempunyai inisiatif dan energik menjalankan tugas di sekolah.

Tabel 7. Memiliki semangat tinggi

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	26	81,25
b.	Sering	5	15,62
c.	Kadang-kadang	1	3,13
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.4

Tabel 7 menunjukkan dari 32 jumlah guru terdapat 26 responden atau 81,25 persen yang menentukan jawaban dalam kategori selalu, responden 5 atau 15,62 menyatakan sering dan kadang-kadang, guru di SMK Negeri 1 Bungoro mempunyai semangat tinggi untuk menjalankan tugas di dalam lingkungan sekolah, dan budaya sekolah sangat penting bagi guru dan peserta didik.

Tabel 8. Budaya salam

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	21	65,62
b.	Sering	9	28,13
c.	Kadang-kadang	2	6,25
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.5

Tabel 8 menunjukkan dari 32 jumlah guru terdapat 21 atau 65,62 persen yang memberikan jawaban pada kategori selalu. Responden 9 atau 28,13 menyatakan sering, Sebagai guru sangat penting untuk saling memberikan salam sesama guru maupun siswa di sekolah maupun di luar sekolah.

Tabel 9. Budaya disiplin

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	22	68,75
b.	Sering	7	21,88
c.	Kadang-kadang	3	9,37
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.6

Tabel 9 menunjukkan dari 32 jumlah guru terdapat 22 responden atau 68,75 persen yang menentukan jawaban dalam kategori selalu. Karena masih terdapat beberapa guru yang masih kurang disiplin waktu, pakaian dan menjalankan tugas disekolah.

Tabel 10. Budaya interaksi

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	20	62,5
b.	Sering	7	21,88
c.	Kadang-kadang	5	15,62
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.7

Tabel 10 menunjukkan dari 32 jumlah guru yang menjawab 20 responden atau 62,5 persen yang menentukan jawaban selalu. Sebagai guru saling berinteraksi dengan para pakar di bidangnya, mulai dari masalah yang kuno sampai teknologi terbaru.

Tabel 11. Saling menghargai dan bekerja sama

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	23	71,87
b.	Sering	7	21,88
c.	Kadang-kadang	2	6,25
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.8

Tabel 11. Menunjukkan dari 32 jumlah guru terdapat 23 responden atau 71,87 persen yang menentukan jawaban dalam kategori selalu. Karena guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep sudah saling menghargai dan bekerja sama dengan sesama guru demi menjalankan tugas budaya sekolah, 7 responden atau 21,88 persen memberikan jawaban sering, hal ini masih terdapat guru-guru yang sering berkerja sama demi menjalankan tugas budaya sekolah.

Tabel 12. Guru bekerja sama membangun sekolah bermutu

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	25	78,12
b.	Sering	6	18,75
c.	Kadang-kadang	1	3,13
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.9

Tabel 12 menunjukkan 32 jumlah guru terdapat 25 responden atau 78,12 persen dan 6 responden atau 18,75 persen yang menentukan kategori selalu dan sering. Dalam hal ini guru sudah saling bekerja sama untuk membangun sekolah yang bermutu.

Tabel 13. Guru bekerja sama menjalankan tugas budaya sekolah

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	26	81,25
b.	Sering	6	18,75
c.	Kadang-kadang	0	0
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.10

Tabel 13 menunjukkan dari 32 jumlah guru terdapat 26 responden atau 81,25 persen yang menentukan jawaban selalu. Dalam menjalankan suatu budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep sangat penting adanya saling bekerja sama dan saling menghargai antara sesama guru dilakukan dalam sekolah maupun di luar sekolah.

Tabel 14. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	29	90,63
b.	Sering	3	9,37
c.	Kadang-kadang	0	0
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.11

Tabel 14 menunjukkan bahwa dari 32 jumlah guru terdapat 29 responden atau 90,63 persen yang memberi jawaban kategori selalu. Responden 3 atau 9,37 persen menyatakan sering. Guru sudah menjalankan tanggung jawab dalam pendidikan di sekolah.

Tabel 15. Memberi nasihat dan bimbingan

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	28	87,5
b.	Sering	4	12,5
c.	Kadang-kadang	0	0
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.12

Tabel 15 menunjukkan bahwa 32 guru terdapat 28 responden atau 87,5 persen yang memberikan jawaban kategori selalu. Guru sebelum mengajar, memberikan nasihat dan bimbingan bagi siswa untuk.

Tabel 16. Pengajaran efektif

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	22	68,75
b.	Sering	8	25
c.	Kadang-kadang	2	6,25
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.13

Tabel 16 menunjukkan bahwa jumlah 32 guru terdapat 22 responden atau 68,75 persen yang memberikan jawaban kategori selalu. Dalam proses belajar mengajar guru sudah memberikan pengajaran efektif untuk siswa SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

Tabel 17. Melaksanakan evaluasi

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	23	71,88
b.	Sering	6	18,75
c.	Kadang-kadang	3	9,37
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.14

Tabel 17. Menunjukkan dari 32 jumlah guru terdapat 23 responden atau 71,88 persen yang menentukan jawaban dalam kategori selalu, responden 6 atau 18,75 persen menyatakan sering dalam hal ini bahwa guru sering memberikan materi dalam proses mengajar dan setelah guru mengajar ia selalu memberikan evaluasi kembali.

Tabel 18. Merencanakan pembelajaran

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	27	84,38
b.	Sering	3	9,37
c.	Kadang-kadang	2	6,25
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.15

Tabel 18 menunjukkan bahwa dari 32 guru terdapat 27 responden atau 84,38 yang memberikan jawaban selalu, ada juga beberapa guru yang memberikan

jawaban sering. Dalam hal ini bahwa guru sebelum mengajar selalu merencanakan pembelajaran yang akan di sampaikan kepada siswa-siswanya tersebut.

Tabel 19. Melaksanakan pembelajaran

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	26	81,25
b.	Sering	5	15,62
c.	Kadang-kadang	1	3,13
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.16

Tabel 19 menunjukkan bahwa dari 32 guru terdapat 26 responden atau 81,25 persen yang memberikan jawaban dengan kategori selalu dan ada 5 responden atau 15,62 guru juga memberikan jawaban sering. Sehingga dalam proses pembelajaran di kelas guru sudah memberikan pembelajaran yang baik sesuai jawaban dari guru yang bersangkutan.

Tabel 20. Penilaian hasil pembelajaran

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	25	78,12
b.	Sering	6	18,75
c.	Kadang-kadang	1	3,13
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.17

Tabel 20 menunjukkan dari 32 guru terdapat 25 responden atau 78,12 persen yang menyatakan selalu dan responden 6 atau 18,75 persen menyatakan sering, dalam hal ini bahwa setiap guru selalu melaksanakan penilaian hasil belajar siswa dengan baik, dan sebagian guru sering melaksanakan penilaian hasil belajar siswa dengan baik.

Tabel 21. Membimbing dan melatih siswa

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	27	84,38
b.	Sering	5	15,62
c.	Kadang-kadang	0	0
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.18

Tabel 21 menunjukkan dari 32 jumlah guru terdapat 27 responden atau 84,38 persen yang menentukan jawaban dalam kategori sering. Dalam hal ini bahwa guru selalu membimbing dan melatih siswa di dalam kelas maupun di luar kelas, namun ada juga guru yang selalu membimbing siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran baik secara formal maupun di luar sekolah.

Tabel 22. Sebagai motivator

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	26	81,25
b.	Sering	5	15,62
c.	Kadang-kadang	1	3,13
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.19

Tabel 22 menunjukkan dari 32 jumlah responden 26 atau 81,25 persen yang menyatakan kategori selalu, dan jumlah responden 5 atau 15,62 persen yang menyatakan sering. Maka dalam hal ini guru selalu memberikan motivasi kepada siswa dan terdapat juga guru yang sering memberikan motivasi kepada siswa, di dalam melaksanakan pembelajaran di kelas mau di luar pembelajaran sehingga siswa mampu termotivasi dan terdorong untuk belajar yang lebih giat.

Tabel 23. Sebagai penilai

Option	Kategorisasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
a.	Selalu	27	84,37
b.	Sering	4	12,5
c.	Kadang-kadang	1	3,13
d.	Hampir tidak pernah	0	0
e.	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	32	100

Sumber olahan angket No.20

Tabel 23 menunjukkan bahwa jumlah responden 32 yang menjawab selalu 27 atau 84,37 persen guru memberikan jawaban selalu, sehingga guru sebagai penilai sudah melaksanakan tugasnya dalam menilai atau memberikan nilai secara baik kepada siswa.

3. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memperoleh gambaran Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, maka kedua variabel dibuat tabel frekuensi dan persentase.

1) Budaya sekolah (X)

Untuk mengetahui seberapa besar budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten pangkep, maka kualitas jawaban responden disederhanakan ke dalam kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Lebih jelasnya mengenai gambaran budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep dapat dilihat pada tabel 24.

Tabel 24. Keadaan budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1.	50-57	Sangat baik	2	6,25
2.	42-49	Baik	30	93,75
3.	34-41	Cukup baik	0	0,00
4.	26-33	Kurang baik	0	0.00
5.	18-25	Tidak baik	0	0.00
	Jumlah		32	100.00

Sumber : Diolah Dari Akumulasi Jawaban Responden Untuk Semua Item Pertanyaan Variabel X

Tabel 24 menunjukkan bahwa jawaban responden menyangkut keadaan budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro dikategorikan ke dalam lima tingkatan yaitu :

1. Kategori sangat baik (50-57) sebanyak 2 responden (6,25 persen)
2. Kategori baik (42-49) sebanyak 30 responden (93,75 persen)
3. Kategori cukup baik (34-41) sebanyak 0 responden (0,00 persen)
4. Kategori kurang baik (26-33) sebanyak 0 responden (0.00 persen)
5. Kategori tidak baik (18-25) sebanyak 0 responden (0.00 persen)

Dari hasil analisis data, rentang dimulai dari (18-57) diperoleh nilai rata-rata (mean) 47,00 yang berada pada rentangan (42-49) dengan kategori baik dengan standar deviasi 1,66 yang dapat dilihat dari data SPSS pada lampiran 4

2) Motivasi Kerja Guru (Y)

Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro didasarkan ada hasil kerja yang telah dicapai oleh guru. Kualitas responden disederhanakan ke dalam kategori

sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah. Lebih jelasnya gambaran motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 25. Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro

No.	Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1.	50-57	Sangat tinggi	5	15,63
2.	42-49	Tinggi	27	84,37
3.	34-41	Cukup tinggi	0	0
4.	26-33	Rendah	0	0
5.	18-25	Sangat rendah	0	0
		Jumlah	32	100.00

Sumber : Diolah Akumulasi Jawaban Responden Untuk Semua Item Pertanyaan Y

Tabel 25 menunjukkan bahwa jawaban responden menyangkut motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro dikategorikan ke dalam lima tingkatan yaitu :

1. Kategori sangat tinggi (50-57) sebanyak 5 responden (15,63 persen)
2. Kategori tinggi (42-49) sebanyak 27 responden (84,37 persen)
3. Kategori cukup tinggi (34-42) sebanyak 0 responden (0,00 persen)
4. Kategori rendah (26-33) sebanyak 0 responden (0,00 persen)
5. Kategori sangat rendah (18-25) sebanyak 0 responden (0,00 persen)

Hasil analisis data, rentang data dimulai dari (18-57) diperoleh nilai rata-rata (mean) 47,87 yang berada pada rentangan (42-49) dengan kategori baik dengan standar deviasi 1,539.

b. Analisis Statistik Inferensial

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data, tentang budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, sehingga

dapat dilanjutkan dengan perhitungan statistic yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis.

Berdasarkan tabel kerja uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 23, secara jelas dapat dilihat pada tabel 26.

Tabel 26. Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data Penelitian

Variabel	Dk	χ^2 hitung	χ^2 tabel	Keterangan
X	6	10,875	12,592	Normal
Y	5	7,000	11,070	Normal

Berdasarkan tabel 26 secara jelas dapat dilihat dari uji normalis data bahwa nilai chi kuadrat hitung variabel budaya sekolah sebesar 10,875 lebih kecil dari chi kuadrat tabel 12,592 dengan df 6 sedangkan variabel motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep dengan nilai kuadrat hitung sebesar 7,000 lebih kecil dari chi kuadrat tabel 11,070 dengan df sebesar 5. Dari pengujian statistik di atas menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah maupun variabel motivasi kerja guru memenuhi kriteria dan berdistribusi normal.

2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “diduga terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro”, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 27.

Tabel 27. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Fhitung	Sig	Thitung	Sig
Konstanta	29,294			4,083	0.00
Budaya sekolah	0,395	6,714	0,00	2,591	0,15
$\alpha = 0,05$ $r^2 = 0,183$					
$r = 0,428$					

Berdasarkan tabel 27 diketahui analisis persamaan regresi diperoleh nilai $a = 29,294$ dan $b = 0,196$ sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 29,294 + 0,395x$

Untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F melalui tabel anova. Hipotesis yang diterima adalah $H_0 : \alpha : \beta = 0$, melawan $H_1 : \alpha \neq \beta \neq 0$ dari hasil perhitungan Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 6,714 dan $F_{tabel}(0,05 : 1 : 32)$ 4,15 atau nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Oleh karena $F_0 > F_1$ maka H_1 diterima yang menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Berarti ada sifat ketergantungan variabel budaya sekolah maupun variabel lainnya dengan motivasi kerja guru atau dapat dikatakan bahwa hipotesis berbunyi “terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro” adalah diterima.

3) Uji korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro.

Berdasarkan hasil perhitungan *korelasi product moment*, diperoleh korelasi budaya sekolah (variabel X) dan motivasi kerja guru (Y) koefesien $r = 0,428$ pada interval $0,40 - 0,599$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro tergolong “sedang”. Ini berarti terdapat hubungan korelasional yang positif antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Untuk mengetahui apakah korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan dengan nilai r hitung sebesar $0,428$ dengan nilai r tabel 5 persen sebesar $0,359$ oleh karena itu r hitung $>$ dari r tabel maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru dalam keterangan “sedang” (setelah dikonsultasikan pada tabel interpretasi nilai r).

B. Pembahasan

1. Budaya sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep berada dalam kategori “baik”, hal tersebut ditinjau dari aspek tanggung jawab sekolah, inisiatif dan energik, semangat tinggi dalam menjalankan tugas dalam lingkungan sekolah, budaya salam, disiplin waktu, pakaian, saling berinteraksi, saling menghargai, dan saling menghargai sesama guru dan siswa disekolah dengan baik.

Budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep dapat terlaksana, karena tingkat budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten

Pangkep baik, dengan adanya saling kerja sama antara kepala sekolah dan guru-guru dalam menjalankan sekolah yang bermutu dan menjadikan sekolah adi wiyata. Hal ini budaya sekolah tersebut terlaksana sesuai peraturan dalam lingkungan sekolah.

Berdasarkan, perkembangan baru terhadap pandangan budaya sekolah sangat baik.

2. Motivasi kerja guru

Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep berada kategori tinggi, hal ini ditinjau dari motivasi kerja guru dari aspek tanggung jawab dalam bidang pendidikan, memberikan nasihat dan bimbingan, pembelajaran efektif, evaluasi, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih, motivasi, penilai.

Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten pangkep, sudah berjalan sesuai atau berjalan dengan baik. Hal ini guru menjalankan tanggung jawab dalam bidang pendidikan, guru secara langsung melakukan interaksi aktif dengan anak didik sebagai subjek belajar, guru melaksanakan pembelajaran di mana terjadinya interaksi edukatif antara murid dengan guru. Kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka. Guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahapan yakni kegiatan awal tatap muka. Guru sebagai motivator, guru memberikan dorongan kepada siswa sehingga muncul hasrat yang tinggi untuk belajar secara intrinsik, sebagai penilai, guru bertugas guru bertugas mengidentifikasi mengumpulkan analisis, menafsirkan data yang valid, reliabel dan objektif dan akhirnya harus memberi pertimbangan atas tingkat keberhasilan belajar.

3. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Walaupun kaitannya budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru berada pada kategori sedang, ini dipercaya bahwa terdapat juga faktor lain yang ikut mempengaruhi motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, ini juga memiliki hubungan korelasional yang positif antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

Dengan demikian budaya sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam peningkatan motivasi kerja guru juga didukung dengan pengawasan oleh kepala sekolah. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu di antaranya adalah lingkungan sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep berada pada kategori baik, ditinjau dari aspek tanggung jawab guru, inisiatif dan energik dalam menjalankan tugas sekolah, mempunyai semangat tinggi, budaya salam, disiplin waktu dan pakaian, saling berinteraksi, saling menghargai, saling bekerja sama dengan baik.
2. Motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep berada pada kategori tinggi, ditinjau dari segi aspek, nasihat dan bimbingan, efektif, evaluasi, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melatih, sebagai motivasi dan sebagai penilai yang baik.
3. Ada pengaruh yang cukup signifikan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan, dengan nilai r hitung dan r tabel dengan nilai r hitung 0,428 dan r tabel adalah 0,359 pada taraf signifikan 5 persen yang berarti tingkat pengaruhnya tergolong dalam kategori sedang.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka implikasi dari hasil penelitian ini dapat meningkatkan. Budaya sekolah merupakan kultur atau budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru yang di antaranya, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan sikap dan komitmen terhadap pekerjaan, mengarah kepemimpinan Demokratis, mempengaruhi pengambilan keputusan, dan mempengaruhi cara komunikasi yaitu: komunikasi dua arah atau komunikasi internasional.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, sebagai pimpinan dan panutan bagi bawahan agar meningkatkan budaya sekolah dan motivasi kerja guru.
2. Budaya sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep termasuk kategori baik, hal ini bahwa guru dan siswa sudah menjalankan budaya salam, budaya disiplin, saling menghargai sesama guru, menjalankan tugas sesuai aturan sekolah dan saling berinteraksi untuk membangun sekolah yang bermutu. Semoga guru-guru dan siswa menjaga nama baik sekolah SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

3. Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, termasuk kategori tinggi, hal ini setiap guru sudah berperan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disekolah, disarankan kepada Bapak/Ibu Guru supaya tetap meningkatkan motivasi kerjanya di sekolah agar tetap guru yang berprofesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian*. “Suatu Pendekatan praktis. Jakarta : PT.RINEKA CIPTA.
- Daryanto. Tarno. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA
- Wibowo. 2013. *Budaya organisasi*, “Sebuah Keutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang”. Jakarta : PT. raja gravindo persada
- Pasolong, 2013. *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: ALVABETA. cv
- Ramayulis, 2013. *Profesi Dan Etika Keguruan*. Jakarta: KALAM MULIA
- Rahman, Sofyan, 2014. *Kode Etik Profesi Guru*. Jakarta: Prestasi Pusakaraya
- Saondi, Suherman, 2012. *Etika profesi keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABET. cv
- Saroni. Mohammad. 2011. *Personal Branding Guru*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Sudijono. Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Cetakan ke-25. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahyudi 2014. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta : Penerbit Gava Media.
- Wagur, Patrianus. 2015. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial: Universitas Negeri Makassar.
- Marewu. Indriyani.2015. *Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X Jurusan Administarasi Perkantoran SMK Negeri 4 Makassar*: Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.
- Soja, Maria. 2015. *Pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap prestasi belajar siswa kelas X jurusan administrasi perkantoran SMK Negeri 4 Makassar*: Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.

Perundang-undangan :

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
Jakarta: KALAM MULIA

Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta:
KALAM MULIA